LAN ZUZENBIDEA

Liburua: Curso básico de derecho del trabajo (para titulaciones no jurídicas)
Juan Manuel Ramirez Martinez.
Tiran ..
(2011)

---

1. GAIA: Lan zuzenbidea (SARRERA)

- Lan zua. kontzeptua: Besteren kontu egiten den lana arautzen du.
  Askatasunez langileak enpresariaren boterepean egiten duen lana soldata baten truke.

- aplikazio eremua.

  => Langile estatutua (www.noticiasjuridicas.com) (1.1. artikulua).
  oso garrantzitsua
  ⇓
  langileen eskubide guztiak bertan.

- Esaugarriak: - Lanak pertsonala, borondatezkoa, mendekoa, besteren kontukoa eta ordaindua izan behar d
  ↓
  autonomoak nemendik kanpo.
  - Funtzionarioak nemendik kanpo. Langile estatutuan hainbat salbuespenekin

- Langile guztiei aplikatzen zaie langile estatutua.
  Enpresa barruan langile mota guztiak.

- Datu historikoak.

- Erromatar garaian LAN KONTZEPTUA existitzen zen.

- Garatu zen INDUSTRIA IRAULTZAN (XVIII - XIX). Fabrika egiturara pasa zen. langileek beren denbora saldu. → Arauak egin behar zen langilearen abusua ekiditeko.

- Funtzioa: Langileak babestea enpresarien eskutatik.

- Gaur egun langile kolektibo edo sindikatuak. Negoziaketa bitartez.

2. GAIA: LAN ZUZ. ITURRIAK

Iturri
- formala: zuz. zein tresnetan sortzen den.
- materiala: zuz. sortzen duen boterea. ← legegilea, judiziala, exekutiboa.

formalak:
- Esp. konstituzioa
- Nazioarteko arauak eta Nazioaz agindikoak (nacionales e internacionales).
- Barne legeak
- Erregelamenduak
- Hitzarmen kolektiboak
- Ohiturak
- Zuzenbidearen printzipio orokorrak

Esp. konstituzioak hori buruz lista egiten du.

Kode zibilak ere eta lan estatutuak ere.

lan zuz ⇒ Iturri haiek lan harremanetan duten eragina.

3. art ⇒ Iturri hauek betegarau egiten ditu.
lan kontratuak..

• Forma: Idatzizkoa izango da derrigorrez. Printzipioz, ez bada horrela egiten, iraupen mugagabekoa dela ulertuko da, eta ez zenbait partziala. Presuntzioa, lanaldi osokoa eta iraupen mugagabea izango litzateke. Honen aurrean, langileak froga erakutsi beharko ditu lanaldi partzialekoa dela ziurtatzeko.

"Juris tantum" → kontran joan zaitezke.

"Juris et de jure" → Ezin zara kontran joan.

• Iraupena: Iraupen mugatua edo mugagabea izan daiteke.

* MATIZAZIO BAT: Debekatuta daude ordu egiturak (aparteko orduak) lanaldi partzialeko kontratuetan. SALBUESPENAK: larrialdiko egoeretan, adibz: uholdeak..., hondamendi egoeretan. Baina langile eta enpresariaren artean itun osagarri bat sinatzea gerta daiteke. Lehenik eta behin, iraupen mugagabekoa izan beharko du kontratuak. Egiten dena da, ordu batzuk gehitu zure lanaldi partzialari.

Ordu osagarriak ezingo dira izan langilearen lanaldiaren %35 baino gehiago. Hala ere, hitzarmen kolektibo bidez %60ra igo daiteke. Azken hau, beti ere, %60 + lanaldi partzialaren soldata.

② Errelebo kontratua —— ??.

• Objektua: Jubilatzear dagoen pertsona bat kontratatzea.

• Baldintzak: Jubilazio / Erretiro partziala emateko baldintzak:

1.- 61 urte beteak izatea.

2.- 6 urteko ―――――― izan behar du.

3.- Guztira, lan bizitzan, 30 urte kotizatuta izatea eta horren bidez, jubilazio pentsioa jasotzeko eskubidea.

Partzialtasun hau, lanaldiaren %25 - %75 artean murriztu daiteke. Baino posible izango da lanaldia %25-ra murriztea, jubilatzear dagoen pertsonari baldin eta errelebu kontratua iraupen mugagabekoa eta lanaldi osokoa baldin bada.

?? * MATIZAZIO BAT: Posible da murrizketa hauek denboraka pilatzea. Portzentai hau, urtez-urte gelditzea posible da.

Jubilatzean azkentzen da kontratua. Horrela, errelebu kontratua eta jubilazio partzial hau amaitu egiten da.
Errelebu kontratuko pertsonak langabezian daudenak izan daitezke.

Kontratua idatziz egin behar da. Finkatu beharko da zein lanaldi egin behar duzun eta zein pertsonari ari zaren egiten.

• Iraupena: Jubilatzeko denbora iritsi ez zaionean eta ~ (*)

3 Aldizkako lan-kontratu finkoa (Langile estatutuko 12.3 art.)

• Objektua: urtean behin eta berriro lan egitea posible da. Iraupen mugagabeko kontratua da. Adib: Eskiko monitoreak...

Desrigorrez, enpresako ohiko lanak egiteko kontratuak dira.

Iraupen mugagabekoa da. Hurrengo urtean ez badute lana ematen, bidegabeko kaleratzea izango da. Indemnizazioa jasoko luke.

4) Jarraitasunik gabeko lan kontratu finkoa. (L.E.-ko 15. art).

Berezitasunak: Besteak bezala, epealdi batzutan burutuko da lanaldia. (kasu honetan berria, ez dakizu ziur noiz edo zenbateko iraupena duen urteko lanaldiak). Lanaldia ez dakizu noiz hasi edo bukatzen den. Derrigorrezkoa da idatziz egitea; zein den egin beharreko lana, iraupena finkatzea beharrezkoa da, eta langilei zein ordenetan deituko zaien jakitea.

Adibidez, itsasontzietako saltzak egiten dituzten emakumeek ez dakite noiz etorriko diren barkuak, noiz joango diren, ez dakite zein egunetan egin behar duten lan...

4.- BESTE MOTA BATZUK

7. IKASGAIA: LANGILE ETA ENPRESABURUAREN LEKUA LAN-KONTRATUAN

1.- LANGILEAREN ESKUBIDE ETA BETEBEHARRAK

Langile Estatutuan zerrendatzen dira. → 4. art.: langilearen eskubideak.
arauzko eskubide eta askatasunak ezin dira errenuntziatu lan kontratu batean zerbaitengatik.

2.- ZUZENDARITZA-BOTEREA: EZAUGARRI OROKORRAK

2.1.- Kontzeptua

Enpresariak ahalmen multzo ezberdinak dauzka.

Ahalmen nagusia: Enpresaren antolaketa bat egitea. Antolaketa honek alor desberdinetan garatzen ditu bere funtzioak.

Enpresariak diziplina ahalmena du langileekiko (zigorrak finkatzeko ahalmenak).

Langilearen ezaugarri den menpekotasunaren isuda. Zigor hauek soilik lan-eremuan.

2.2.- Adierazpenak

- Lan prestazioa ordenatzeko ahalmena du enpresariak (enpresariak nola lan egin esateko eskubidea langileari). Langileak ez badu betetzen hau, kausa justifikatua izango da kaleratzeko.

- Ikuskaritza eta kontrol ahalmena du baita ere enpresariak. (lan eremua kontrolatzeko ahalmena). Langileen duintasuna errespetatuz eta minusbaliatuen ez gaitasuna errespetatuz (aipamen berezia egiten du).

- L. E. 18. art: Miatzea: Enpresariak ahalmena edo baimena du langileak enpresaren barruan duen taquila edo armairua begiratzeko.

Hiaketaren arrazoiak ondo justifikatuta egon beharko dira: enpresako gainerako langileen ondarea babesteko. Lantokian bertan eta lan ordenatan langileen ordezkariaren aurrean (ez balego, beste langile baten aurrean) egin beharko da.

20.4. atalean beste zehaztapen bat: osasun kontrolak posible du enpresariak langilearen osasun egoera ziurtatzeko frogak eskatzea.

- Diziplina ahalmena: (aurrerago garatua).

- "Ius variandi": Enpresariak ahalmena du lan kontratuan adostutako puntuak aldebakarrez aldatzeko. Pisuzko arrazoia egon beharko du horretarako:
  - Mugikortasun funtzionala (kategori edo grupoa aldatzea).
  - Mugikortasun geografikoa.
  - Lan baldintzen funtsezko eraldaketak.

- Plantila antolatzeko ahalmena *

2.3.- Mugak

Ematen duen agindua, agindu legitimoa izan beharko du.

Legitimitatea bi zentzutan:

1.- Legitimitate normala: Erabakiak hartzen dituenak ahalmen hori izan beharko du (enpresariak edo boterea delegatu dion norbaitek izango du erabakitzeko ahalmena).

2.- Legitimitate materiala: Ematen den agindua legearen barruan egingo da (legezkoa izan beharko du).

- Orokorrean, edozein jarduerak ezingo ditu oinarrizko eskubideak urratu eta beraz, enpresariak proportzionaltasunez jardun beharko du 3 zentzutan:

  1.- Hartzen den erabakia eta benetan enpresariak nahi duenaren artean proportzioa egon beharko du.

  2.- Emaitza berdina lortzeko orduan kalte gutxien eragingo duen bidea erabili beharko da.

  3.- Hartzen den neurriaren abantaila benetan handiagoa izan beharko du sortzen den kaltea baino.

- Ondorio kaltegarriak ekidin beharko ditu.

  Arau orokorra da langileak jardun eta gero bide judiziala hartzea, eskubideak urratuko zaizkion kasuan izan ezik.

3.- BOTERE DISZIPLINARIOA: BERE OINARRIA

3.1.- Falta eta zehapenen mailakata.

Lan eremuaren barruan, zigor edo zehapenak finka ditzake enpresariak. Derrigorrezkoa da legeak edo H.K.-ak aurreikustea. Nola sailkatzen dira arau hausteak, eta beraz, zigorrak?

1.- Arinak
2.- Larriak
3.- Oso larriak

} Bakoitza bere zigor motarekin.

Zigorrik gogorrena → kaleratzea.

Hortik behera: Enplegu eta soldata etete bat. Segun zein arau hauste, egun kopuru bat.

Debekatua: Isuna jaitsi, atsedenaldiaren edo oporren inguruko zigorra jarri.

H.K. bidea, beste erabateko zigorrak finka daitezke.

3.2- Prozedura zehatzailea

Bi egoera { Arina
Larria edo oso larria.

- Arina → Legeak ez du irizpiderik finkatzen aurrera eramateko.
- Larria edo oso larria → Derrigorrez idatziz jakinarazi langileari, eta bertan esan zein datatan eman diren arau hausteak, zein izan den burutu den arau haustea eta zein den finkatzen den zigorra.

Idatzi honen berri emango zaie bai langileari eta bai langileen ordezkariari.

Langile ordezkariak burutzen badute arau haustea, zigor gogorragoak.
"Aurkakotasun espedientea" dokumentuarekin burutu beharko da.

Data garrantzitsua izango da: epealdi konkretu bat zigorraldia jartzeko.

Preskripzio epeak:

- Arina: 10 egun (enpresariak arau haustea ezagutu zutenetik)
- Larria: 10 egun
- Oso larria: 60 egun.

Muga absolutoa: 6 hilabete (enpresaria enteratzeko).

Berrikuspen judiziala:

Langilea ados ez badago zigor horrekin, langileak ahalmena izango du bide judizialetik desadostasuna adierazteko.

Konfirmatu, ezeztatu, aldatu edo prozesua deuseztatu dezake epaileak.

(1) • Espainiar konstituzioa

⇓

Espainiar estatua arautzen du: eskubide, betebehar...

14-29. art: Oinarrizko eskubide eta askatasuna ⇒ Hiritarren esk baino babes handiag

30-38. art: Hiritarren eskubide eta askatasuna

39-52. art: Oinarrizko printzipioak ⇒ lege bidez garatu behar dira

129 eta 131

28. art: Askatasun sindikala eta greba eskubideak.

↑

Iruzk. Baina beste guztiak ere aplikatu behar dira.

35. art: lan egiteko eskubide eta betebeharra dugula dio.

37. art: Negoziazio kolektiboak. Gatazkak konpondu...

38. art: Enpresa askatasuna.

40, 43, 49, 50, 51, 129, 131. art.

(2) • Nazioarteko arauak eta Nazioz gaindikoak

Naz. arauak: Nazio artean ematen diren hitzarmenak.

Barne prozesu bat egin behar da estatuek hauek barneratzeko.

• Lanaren Nazioarteko erakundeak: 1919 1. G.M ondoren.

1944 garatu eta indarrean sartu.

Estatukideei aholkuak ematen dizkie. Lan gatazkak konpontzeko...

Honek ematen dituen gomendioak estatuek berretsi egin behar ditu barneratzeko.

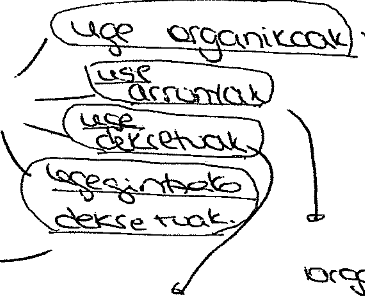
Nazioaz gaindiko arauak:

rakunde batzuk Arau batzuk eurek eta estatuan sartzen dira zuzenean.
⇓
barne prozesurik gabe.

Nazioarteko erakundeak: Europar komunitatea (Comunidad europea).

③ • Legeak

Espainian 4 lege mota



Lege organikoak: Gorte nagusiak egin. Bozkes berezi bat dute. Prozesu luze eta zorrotzagoa. Askatasun sindikalerako lege organ. 1985ekoa.

Organikoa ez dela esaten bada, arrunta kontsideratuko da. Gehiengo sinplez.

Gobernuak onartzen ditu. Presazko egoeratan egiten dira. Salbuespeneko egoeraten. Parlamentuko prozesu gortia ekidin

Gobernuak onartzen ditu. Parlamentuak gobernuari hainbat "lege" eman haiek juntatu eta bat egiteko.

④ • Erregelamenduak

Bat. ekek edo gobernuak ematen ditu.

Aurretik daukagun legeak garatu gabe badaude, hemen garatu egingo dira. Geratu diren hutsuneak bete, kontran jarri gabe, maila baxuagoan dagoelako.

⑤ · Hitzarmen kolektiboa

Lan esparruan arauak sortzeko bide berezi bat.

Akordio mota bat ⇒ langile talde (sindikatua) eta enpresari taldearen artean.

Lan harreman indibidualak eta kolektiboak arautzen ditu, hitzarmen kolektibo baten ondorioz.

Lan harremana eta produktibitatea arautu.

- Funtzioa: • Legeak errespetatuz, haiek aldatzerakoan koritasuna ematen &
  • Lan kontratuentzako oinarrizko arau batzuk finkatzen ditu.
  Enpresaburuen abusuak ekiditeko langileengan.

- Eraginkortasuna: 2 esparrutan / Erag. pertsonala / Orokorra, mugatua. \ Erag. juridikoa

Erag. pers. orokorra: Negoziazioan parte hartu duten sindikatu eta enpresariek, denek sinatu. Beraz, langile eta enpresari GUZTIEI aplikatu.

Erag. pers. mugatua: Negoziazioaren ondorioz, batzuek sinatu eta besteek ez. Batzuei bakarrik aplikatu. Sinatu dutenei bakarrik.

Erag. juridikoa: Behin sinatu ondoren, aplikatu nahi edo ez nahi izan, aplikatu egingo zaigu.

- Motak / Estatutuaren araberako hitz. kol. ⇒ Estatutuaren barne arautzen direnak.
  ⇓ Erag. Juridikoa
  \ Estatutu kanpoko hitz. kol.
  ⇓ Erag. Juridikoa

legearen azpitik nagusiena.

Badaude beste batzuk ere / Enpresako akordioak: Hitz. kolektiboa errespetatuta, enpresa barneko langile kolektiboak enpresariekin akordio batzuk sinatzea.

Lanbide interesko akordioak: Autonomoentzat batez ere. Enpresekin akordioak egiten dituztenean. (Autonomo txikiak enpresa baten mende lan egiten dutenak). Produktibitatea areagotzeko...

⑥ • Ohiturak

Ez daude idatziak.

Ohitura bat urteen poderioz bilaka daiteke arau bihurtzea. Adibz, 10-10.30 des kanso beti.

Hainbat urtetan aurrera eraman, egun batean enpresariak ezetz esan. Urte askotan ohitura izan denez, prozesu judizial baten ondorioz arau bezala har daiteke.

⑦ • Printzipio orokorrak

Ez daude idatziak.
Ideia orokorrak dira. Arau iturri dira.

⑧ • Jurisprudentzia

Lege bat behin eta berriro errepikatzen denean. Sententzia errepikatuak.

Gatazka kolektiboak sortzen direnean asko erabili.

→ Arau laboralen aplikazioa eta interpretazioa

1.- Hierarkia printzipioa. Arauak ordenean aplikatu: Konst. Nazi. Litt..

Batzuetan gatazkak sortzen dira. kontraesanak...

2.- Arauaren izaera aztertu.

Arau guztiek ez dute izaera berdina. Batzuk:
- Absolutoak. derrigorrezkoak.
- Erlatiboak. ez dago zehazki arauna. Max eta mini daude.

3.- Hautazko zuzenbidea.

Finkatua dago baina guk aldatu eta nahi ditugun baldintzak aplikatu ditzakegu.

- Arau mesedegarrien printzipioa: Langilearentzat onuragarriena dena aplikatuko da.

4.- Arauaren data aztertu.

Gai berdina, hierarkia maila berdina. Arau bat 2005 eta bestea 2008. 2008koak derogatu egingo du aurreko arau

Hau izan daiteke:
- Esanbidez: Legeak esaten du.
- Isilbidez: Ez du legeak esaten, baina kontraesan bat dagoenez ulertzera ematen da.

printzipio orokorra: Partzialitatea

- Arauetan ez da osotasunez derogatzen.
- Hitzarmen kolektiboa ⇒ Osotasunean derogatu.

⇒ Lan kontratua

Lan harremanak sortzeko. Alderdien borondatea azaltzen du, eta langile eta enpresarien oblig. eta eta betebeharrak eskubideak finkat

Ez da zuz. iturri, bai lan harremanak sortzeko iturri.

Printzipioak aplikatu eta errespetatu.

Kontratuan esanbidez finkatu baldintzak, orduak, soldata... baina posible da isilbidez baldintza batzuk izatea.

- Lan kontratuak ⇒ - Zilegiak.
  - Eskubide eta askatasunak errespetatu behar dira. (Adb, musulmana bazara, ezin didate lan orduetan txerria jatera behartu).
  - Hitzarmen kolektiboa errespetatu.
- Posible da transakzioa egitea.

Enpresaria eta langilea ados badaude, hitzarmenak esaten duena aldatu dezakegu.

Adb, 8 ordu jarraian lan egin beharrean, 4 - 4 egitea... bi alderdiak ados badaude.

LEHENENGO PRAKTIKA

1

1) Konstituzioa 2) Lege organikoa

3) Dekretu legegilea 4) Hitzarmen kolektiboa.

2

1) Oinarrizko eskubide eta askatasuna. (16.2)

2) " " " " (22.1)

3) Hiritarren " " " (37.1)

4) Oinarrizko printzipioak. (129.1)

3

EAE-ak ez duenez eskuduntza hori, Gorteei eskatu behar die

149.art. 1.7 atala ⇒ lan arauak egiteko estatuak dauka eskuduntza esklusiboa. Autonomia erkidegoek ez.

4

Hierarkia printzipioa:

1. Langile Estatutoa
2. Hitzarmen kolektiboa

} Hitzarmen kolektiboek langile estatutu errespetatu behar du.

- Izaera

Lang. estat:

Izaera erlatiboa: Max eta min-ak jartzen dituelako

Hitz. kol:

Printzipioa izaera absolutoa.

- Arau mesedegarriaren printzipioa:

Ez da aplikatuko. Hierarkia printzipioa aplikatzen da eta horrekin nahikoa da.

- Denbora:

Osagarriak dira. Ez du batak bestea derrogatzen. Ez da kontra-esanik.

[Hitzarmen kolektiboa]

Lan kontratuaren bidez, lanaldia finkatzea (ordutegia) izango da posible. Adostasun bidez lanaldia aldatu daiteke adostasun bidez. Oinarrizko eskubide eta askatasunak errespetatuz beti.

2.- Prestakuntzarako kontratua

- **Objektua**: kontratatutako pertsona lan mundura sartzea. kontratazio zenatz bateko kontratazioak sustatu nahi dituzte: igeltxero...

- Proportzionaltasuna dauka. Enpresa ↑, langileak ↑. kontratazioa ezin da behin eta berriz joan eotzen. Aurretik enpresan 12 hilab. baino gehiago lan egin duenak, ezingo du berriro ere kontratatua izan. 12 hilabete baino gutxiago egon denari, berriz, bai.

- **Betekizunak**:

    1.- Adina: 16-21 urte bitarte.

    2 salbuespen: 1.- Langabezian daudenak 16-24 bitarte.
    2.- Minusbalitua bada, 16-tik aurrera.

    2.- Titulurik ez izatea pertsonak.

- **Forma**: Langile estatutuko 8. art dio idatzizkoa izan behar duela. Zein lan burutuko duzun agertu, denboraren banaketa (2 denbora: praktikoa eta teorikoa), kontratuaren iraupena, titulua izatea.

- **Edukia**: Ordu teorikoak gutxienez %15 izan behar du, gehienezko mugarik ez dauka. Parte teorikoa ezin da enpresa barnean eman, zerbait formaloga izan behar du, hau da, nagusiak ezin dizu esplikatu aitzakiaz nola egiten den.
Eskola bereziak daude, formazio teorikoa emateko.

Formazio teorikoa, lan kontratuaren barruan dago. Beraz, formazio teorikoa betetzea beharrezkoa da. (Ez bazoaz joaten enpresariak neurri diziplinarioak jarri edo ipini ditzake).

Heziketa praktikoa, lan zentroan burutu beharko da. Kasu honetan, erabili ahal izango da tutorearen izena, lanean lagun diezaion kontratatutako pertsonari.

• Iraupena: Gutxienez 6 hilabete, gehienez 2 urte.

1. Salbuespena: Hitzarmen kolektiboak dio 3 urtera arte luzatu daitekeela.

2. Salbuespena: Minusbalitua bada, 4 urtera arte luzatu daiteke, baita elbarrituei ere.

• Lansaria: Soldata minimoa 640 € jasoko dute lanaldia %85 denean. Kontratu hau lanaldi partzialekoa egiten badigute, soldata hori jaitsi egingo da, proportzio berdinean.

• Noiz amaituko da?: kontratuaren epealdia bukatzen denean. Bi aldeetako batek salaketa bat jarri beharko du. Epe mugagabeko kontratu batean gaudela ikusiko dugu ez badu 2 aldeetatik inork salaketa ipintzen. Enpresariak langileari ziurtagiri bat eman beharko dio, lana egin duela ikusi ahal izateko.

3.- LANALDI PARTZIALEKO LAN-KONTRATUA

(1) Denbora partzialeko kontratua

Lanaldi partziala izateak ez du esan nahi goizez edo arratsaldez lan egitea. Izan daiteke urtarriletik ekainera egitea soilik, aste batean bai bestean ez... Izan daiteke egunekoa, hilabetekoa eta urtekoa.

Ezaugarri bezala → Langileek dituzten eskubide eta dolugazioak, beste langileek dituzten gizarte segurantzaretikoak dira. Hori bai, soldata baxuagoa izaten da.

Borondatezkoa da, eta itundu egin behar da (idatziz) partzialtasuna.

4.- ENPRESARIAK BABESTEKO DUEN OBLIGAZIOA: EZAUGARRI OROKORRAK. ESKUBIDE ETA BETEBEHARRAK SEGURTASUN ETA OSASUNEKO ARLOAN.

4.1.- Lan arriskuen prebentzioa: Eskubide eta obligazioak

L.E. -ak esemu hau aipatzen du.

Legea: Lan arriskuen prebentziorako legea. (31/1995 azaroak 5)

Enpresariak sistema bat sortu behar du, zeinetan hasieratik ezagutu behar diren enpresak dituen arriskuak, prebentzioa hartzeko eta langilei barneratuarazteko.

- Prebentzio eta babes orokor bat sortu.
- Derrigorrezkoa langilei informatzea eta formatzea honi buruz.
- Langileen osasuna ikuskatu edo bigilatu behar da.
- Babes neurri bereziak dituzten langile taldeak identifikatu.

4.2.- Prebentzioko zerbitzuen antolaketa

Burutu beharreko pausoak:

1.- Arriskuen ebaluazioa (Identifikatu arriskuak).

2.- Prebentzio zerbitzuen plan bat

- Langile bat finkatu horretarako.
- Sekzio bat enpresaren barruan.
- Kanpoko enpresa batek gestionatu.

3.- Makineria, lokala, etab. egokitu planaren arabera.

4.- Arrisku baten aurrean erremedio zuzena ez badago, tresneria eman langilei, arriskuak ondorio gutxiena izateko.

5.- Larrialdietarako neurriak hartu.

4.3.- Enpresarien erantzukizun erregimena.

Honen inguruan, arau hausteak badaude, enpresariarentzat eta baita langilearentzat (ez baditu aplikatzen segurtasun neurriak zigorrak jaso ditzakete).

Enpresariaren erantzukizuna izan daiteke: administratiboa, penala edo zibila.

8. IKASGAIA: LAN PRESTAZIOA: ZEHAZTAPENA eta ERALDAKETA

1.- LANAREN ZEHAZTAPENA: LANBIDE - SAILKAPENA

Lanbide sailkapena: Norbaitek esatea zein den enpresa horren barnean egin beharreko lana, ordenatu eta deskribatu lan bakoitza.

Enpresariak du hau finkatzeko ahalmena.

2 elementu ditu (jarduera) — objetiboa / subjetiboa.

alderdi objetiboa: Sailkapena egitea. Zein lan nola dauden burutzeko.

alderdi subjetiboa: Langileak kontratatzen doan heinean, langileak lanpostuetan finkatzea. Maila, talde, kategoriak...

L.E-ko 22. artikuluan jasotzen da hau. Ez du asko jasotzen: Hitz. kolektibo bidez arautuko dela dio. Bestela, langile ordezkari eta enpresariaren artean erabakiko da.

Sailkapena egiterakoan { taldeak / Azpitaldeak / kategoriak } egin daitezke.

Enpresa bakoitzak erabakiko du talde bakoitzerako beharrezko ak diren trebetasunak, titulazioak eta prestazioak

Sailkapenak maila ezberdinak finkatzeko balio izateaz gain, SOLDATAK finkatzeko ere balio du. Garrantzitsua jakitea zein taldetan gauden soldata finkatu ahal izateko.

Hala ere, soldatak aldatu daitezke.

Ez badu hemen jartzen, Hitz. kol.-an begiratu beharko dugu.

Lanbide kategoria baliokideak existitzen dira: posible da talde ezberdinen barruan egotea, baino kategoria hauek baliokideak izango dira.

Sailkapena gaizki eginda badago, lan prozedura legeak, prozesu berezi bat aurreikusten du.

Posible da itun bat sinatzea langile eta enpresariaren artean, eginkizun aniztasunerako. Oinarria: enpresari eta langilearen artean akordio bat egitea, kategoria ezberdinetan lanak burutzeko.
Adostasun horretara iristen badira, kobratuko den soldata denboraren iraupenaren arabera izango da. Denboraren zein portzentaje dedikatuko dion talde bakoitzari.

LEHENENGO PRAKTIKA

1. Antolatu ondorengo arauak hierarkia printzipioaren arabera:

*11/1985, abuztuak 2ko Askatasun Sindikalerako Lege Organikoa.

*2006-08rako "Gipuzkoako Autoeskolak"-en hitzarmen kolektiboko 24. Artikulua.

*1/1995, martxoaren 24ko Langileen Estatutu Errege Dekretu Legegileko 4.1.b artikulua.

*Konstituzioko 28.1 artikulua.

2. Konstituzioko ondorengo artikulu hauek zein arau multzotan kokatzen dira?

*16.2 artikulua: Inor ezin da derrigortua izan bere ideologia, erlijio edo sinismenei buruz aitortzera.

*22.1 artikulua: Elkargo eskubidea aitortzen da.

*37.1 artikulua: Legeak bermatuko du langile eta enpresarien ordezkarien arteko lan negoziazio kolektiborako eskubidea, eta baita hitzarmenen indar loteslea.

*129.1 artikulua: Legeak finkatuko ditu Gizarte Segurantzan eta ongizatean edo bizi kalitatean eragiten duten erakunde publikoetan parte hartzeko moduak, hortarako interesa dutenentzat.

3. Greba Lege Organiko bidez arautu beharreko eremua da, baina Espainiar estatuak ez du arauketa zehatzik eman honi buruz. Horren aurrean EAEko legegileak honen inguruko arautegia aurrera eraman nahi izango balu, zer egin beharko litzateke egoera honetan?

4. Ondorengo arau hauek lanaldiari buruz jarduten dute: Zein da hauen arteko harremana? Aztertu nola ematen diren hauen arauen aplikazio eta interpretazio irizpideak:

LANGILE ESTATUTUKO 34.1. artikulua

Lanaldiaren iraupena hitzarmen kolektiboetan eta lan kontratuetan adostutakoa izango da.
Lanaldi arruntaren gehienezko iraupena asteko 40 ordukoa izango da urteko batazbesteko konputoarekin. izaera erlatiboa..

2006-08rako Gipuzkoako Autoeskolak-en hitzarmen kolektiboko 10. Artikulua.

1.Praktika irakasleak.

Bi ordutegi mota edo modulu ezarri dira:

A) Modulua:
— Ordutegi definiturik gabe egingo da lan.
— Hileko 150 ordutik aurrera, eta alokairu taulan zehaztutakoaren kalterik gabe, 0,77 eurotako osagarria finkatu da 2006an lan egindako ordu bakoitzeko. Zenbateko hori berrikusiko da, eta 2007ko urtarrilaren 1etik eta 2008ko urtarrilaren 1etik aurrera izango ditu ondorioak, kasu bakoitzean aurreko urteko KPI + 0,6 aplikatuta.

B) Modulua:
— 7 orduko eguneko iharduna mantentzen da (astelehenetik ostiralera 35 ordu astean). Goizeko ordutegia 9etatik ordu batera izango da eta arratsaldekoa 4etatik 8etara. Hasiera batean, hitzarmen hau indarrean sartzen denean Autoeskola bakoitzean dagoen ordutegia mantenduko da. Dena den, lana goizeko 8ak eta arratsaldeko 8ak bitartean egingo da.

2. Gainerako langileak.

Gehienez astean 40 orduko lanaldia izango dute, eta urteko kopurua 2006an ezin izango da 1.786 lanordutik gorakoa, ezta1.780 lanordutik gorakoa 2007an, ezta 1.775 lanordutik gorakoa2008an. Ordu horiek honela banatuko dira:
— Goizeko iharduna, 9,30etatik 13,30 etara.
— Arratsaldeko iharduna, 16etatik 20,30etara.
— Larunbatetan, egun osoa jai.